

¿Qué pueden hacer los sindicatos?

Los sindicatos de docentes pueden:

- Recoger un conjunto fiable de datos para documentar el grado de desigualdad salarial.
- Formar a los miembros del sindicato a través de talleres sobre la equidad de remuneración
- Participar en campañas de sensibilización en favor de la equidad de remuneración
- Garantizar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades de liderazgo en sus sindicatos

Integrar la equidad de remuneración en sus reivindicaciones:

- Hacer presión por una legislación proactiva en materia de equidad de remuneración
- Luchar por un salario mínimo que proporcione una calidad de vida decente
- Incorporar la equidad de remuneración a las reivindicaciones de la negociación colectiva
- Recurrir a la vía jurídica para impugnar toda desigualdad salarial.
- Defender la contratación de docentes cualificados, tanto hombres como mujeres, en todos los niveles educativos
- Resaltar la importancia de la remuneración equitativa en los procesos de contratación de personal en el sector de la enseñanza

Por equidad de remuneración se entiende:

- Igualdad de remuneración por el mismo trabajo
- Igualdad de remuneración para aquellos trabajos de igual o comparable valor
- Eliminación de las diferencias salariales entre puestos de trabajo donde predominan las mujeres y los esencialmente masculinos
- Consideración de factores como el origen racial y étnico y la discapacidad

¡Remuneración equitativa ya!

“Lo que necesitamos en este caso son pruebas sólidas de la inequidad remunerativa, políticas sensibles a la promoción de la equidad de remuneración y una labor de presión bien coordinada para conseguir que los gobiernos avancen en la dirección adecuada.”

—Susan Hopgood, Présidente de l'Internationale de l'Education

Los sindicatos de la educación luchan por la igualdad

Para más información, consulte nuestro sitio web:

www.ei-ie.org/payequitynow

En la página web de la IE encontrará:

- Material para la campaña
- Carteles e imágenes de las campañas de los sindicatos miembros
- Preguntas y respuestas
- Antecedentes de la campaña
- Enlaces a otras páginas web



¡Remuneración equitativa ya!



Los sindicatos de la educación luchan por la igualdad



Education International
Internationale de l'Education
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Si necesita un mayor apoyo, le rogamos se ponga en contacto con nosotros

igualdad@ei-ie.org

¡Remuneración equitativa ya!
Internacional de la Educación
5 Boulevard du Roi Albert II
1210 Bruselas, Bélgica



La equidad de remuneración es importante

¿Por qué? Debido a que la equidad de remuneración es una cuestión fundamental de igualdad y equidad. Lamentablemente, millones de mujeres del mundo entero siguen mostrando desventajas en la nómina.

Ningún país puede afirmar que ha logrado la igualdad salarial entre hombres y mujeres, pese a que son varios los tratados internacionales que instan a los países a aplicar este principio. Un informe de 2009 elaborado por la Confederación Sindical Internacional muestra que, a escala mundial, las mujeres ganan un 22,4 % menos que los hombres.

Los sindicatos desempeñan un papel importante a nivel nacional para exigir la aprobación y aplicación de la legislación adecuada, garantizando un trabajo justo para todos.

Con la campaña ¡Equidad de remuneración ya! la Internacional de la Educación reivindica el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a salarios equitativos. El objetivo es ayudar a los sindicatos de la educación a superar la discriminación en el ámbito laboral.



¡La equidad de remuneración es un derecho humano fundamental!

Cuando las mujeres reciben una retribución inferior a la de los hombres por un trabajo de igual valor se violan los principios fundamentales de la justicia en el trabajo.

La equidad de remuneración promueve la libertad, la dignidad y el bienestar de las familias y las comunidades.

¿Qué es la equidad de remuneración?

La equidad de remuneración pretende eliminar la discriminación de género al fijar los salarios. Originalmente, la equidad de remuneración se refería simplemente a igual salario por trabajo igual. Sin embargo, muchos puestos de trabajo, aun cuando no son idénticos, requieren de competencias iguales y puede decirse que son de igual valor. Es así como se amplió la definición para indicar un salario igual por un trabajo de valor comparable, incluso si los puestos de trabajo no son exactamente idénticos.

La enseñanza es una profesión “feminizada” pero, en general, la proporción de docentes mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de educación e ingresos.

Los prejuicios de género se reflejan en el valor que se le da al trabajo, reforzando la discriminación de género en materia salarial y de estatus.

¡Remuneración equitativa ya!



La equidad de remuneración afecta tanto a las mujeres como a los hombres

La equidad salarial incrementa el valor del trabajo en general. Así, tanto hombres como mujeres se benefician de los esfuerzos realizados para poner fin a las desigualdades salariales. Los intentos de los empleadores para reducir los salarios ejercen presión sobre toda la mano de obra en su conjunto. Además, los hombres que trabajan en ocupaciones mayoritariamente femeninas también experimentan la discriminación salarial.

La inequidad remunerativa es perjudicial

La inequidad remunerativa o desigualdad salarial puede ser el resultado de una discriminación directa o indirecta:

Menos paga por un trabajo igual: la discriminación directa se produce cuando los puestos de trabajo son los mismos o son muy similares en lo que se refiere a las competencias, la responsabilidad o el valor para el empleador, pero reciben una remuneración diferente dependiendo del sexo o género del trabajador.

Menos paga por un trabajo de igual valor: la discriminación indirecta o sistemática se debe a un conjunto de circunstancias en los lugares de trabajo o sectores profesionales, que son perjudiciales para algunas personas. En las profesiones “feminizadas” como la enseñanza, enfermería, cuidado de niños o el trabajo en la confección, los salarios tienden a ser menores. Además, se tiende a dar un escaso reconocimiento a las competencias requeridas, a menudo porque se consideran aptitudes femeninas naturales y no cualificaciones profesionales como, por ejemplo, la empatía, la crianza, la fiabilidad y la polivalencia.

Los sindicatos de la educación luchan por la igualdad

La equidad de remuneración favorece el crecimiento económico

Los bajos salarios acarrear determinadas consecuencias para los hábitos de consumo. El aumento de los salarios implicaría mayor poder adquisitivo y tendría efectos positivos para la economía en su conjunto. Además, incluir plenamente a las mujeres en el mercado de trabajo favorece el desarrollo económico sostenible.

La equidad salarial es un instrumento para reducir la pobreza

